

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS-ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Curso: MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

Área de Especialidade: **Indivíduos, Grupos e Organizações**

Título da Proposta de Pesquisa

**DESCONSTRUINDO O PARADIGMA LINEAR NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE
SC: EXPLORANDO O IMPACTO DA ADMINISTRAÇÃO PATRIARCAL NAS
MULHERES E A CONTRIBUIÇÃO DO CICLO FEMININO PARA UMA
SOCIEDADE PLENA**

CPF: 989.310.400-91

FLORIANÓPOLIS

2023

Proposta de Pesquisa: **DESCONSTRUINDO O PARADIGMA LINEAR NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SC: EXPLORANDO O IMPACTO DA ADMINISTRAÇÃO PATRIARCAL NAS MULHERES E A CONTRIBUIÇÃO DO CICLO FEMININO PARA UMA SOCIEDADE PLENA**

1 - INTRODUÇÃO

No atual cenário profissional do Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC), observa-se uma intrigante dicotomia de gênero. Embora a maioria dos servidores seja composta por mulheres (segundo dados fornecidos pelos estudos realizados pela servidora Christina Celina Schultz da Silva para o curso MBA Gestão de Pessoas – 2022), essa predominância quantitativa contrasta com a realidade das estruturas hierárquicas, onde a maioria das posições de poder e influência é ocupada por homens. Essa disparidade complexa desvela as implicações dos paradigmas de gênero em um ambiente marcado pelo que se entende como mercado patriarcal.

O projeto intitulado “Desconstruindo o paradigma linear no Tribunal de Justiça de SC: Explorando o impacto da administração patriarcal nas mulheres e a contribuição do ciclo feminino para uma sociedade plena”, visa não apenas analisar, mas confrontar criticamente os efeitos do paradigma linear inerente não apenas aspectos quantitativos, mas também as consequências psicológicas e sociais que emergem dessa dinâmica complexa.

Ao explorar os efeitos do paradigma linear, esta pesquisa busca desvendar as nuances que contribuem para a disparidade de gênero nas estruturas hierárquicas. Simultaneamente, a investigação sobre a abordagem cíclica feminina procura entender como essa perspectiva pode oferecer um contraponto valioso, promovendo uma sociedade mais plena e alegre (Clarissa Pinkola Estés, 2018) não apenas para as mulheres do TJSC, mas para a comunidade como um todo. O resultado esperado não é apenas uma análise crítica, mas também uma proposta de intervenção específica para reconfigurar as estruturas organizacionais, fornecendo uma igualdade de oportunidades que verdadeiramente reflita a diversidade e a capacidade das servidoras do Tribunal de Justiça de Santa Catarina.

a. Problema ou Oportunidade:

O cerne do problema reside na discrepância entre a predominância de mulheres no contingente de servidores do TJSC e a sub-representação delas em posições de destaque. Esta divergência sugere que, apesar da presença numericamente superior, as mulheres enfrentam obstáculos no alcance de postos-chave, ou seja, posições de destaque que possuem fundamental

importância para o desenvolvimento e controle da Administração no Tribunal¹, caracterizando um desafio complexo que transcende a mera participação quantitativa. Além disso, a falta de iniciativas efetivas que reconheçam e fortaleçam o público feminino, considerando os distintos períodos fisiológicos das mulheres, como a TPM, contribui para uma desigualdade na produção de atividades, criando uma dinâmica que, muitas vezes, coloca as mulheres em desvantagem em relação aos colegas do sexo masculino. A ausência de políticas internas sensíveis a essas diferenças fundamentais reforça a necessidade de uma abordagem mais holística na promoção da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho do TJSC.

b. Objetivo da Pesquisa:

Diante desse panorama, o objetivo dessa proposta de pesquisa é duplo. Em primeiro lugar, almeja-se realizar uma análise crítica para compreender como o paradigma linear, intrínseco à Administração patriarcal, pode influenciar as oportunidades, promoções e satisfação profissional das mulheres no TJSC. Em segundo lugar, a pesquisa pretende investigar como a abordagem do feminino pode ser um componente essencial para equilibrar as estruturas hierárquicas, promovendo uma gestão mais inclusiva e representativa.

O que se pretende entregar com esta pesquisa será uma proposta de intervenção específica para o Tribunal de Justiça de Santa Catarina, fundamentada em práticas organizacionais e políticas públicas adaptadas para incorporar elementos mais inclusivos e justos. Além disso, o estudo visará sugerir estratégias eficazes, que facilitem uma transição para um ambiente de trabalho mais consciente, reconhecendo os benefícios de uma abordagem cíclica não apenas para a produtividade, mas também para o bem-estar e a satisfação de todas as servidoras, independente do gênero.

2 – JUSTIFICATIVA

A justificativa para a realização desta proposta de projeto reside na necessidade de compreender e abordar as disparidades de gênero no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito ao paradigma linear predominante na Administração do Tribunal de Justiça. A persistência de desafios enfrentados por mulheres ao longo de suas carreiras, evidenciados pela falta de representatividade em cargos de liderança e pelos impactos psicológicos decorrentes de estruturas profissionais inflexíveis, demanda uma análise crítica e a busca por soluções.

Sendo assim, certos setores e organizações mantêm estruturas hierárquicas e práticas que historicamente favorecem os homens em posições de liderança. Isso pode incluir

discrepâncias salariais, falta de representação feminina em cargos de liderança e barreiras percebidas para o avanço das mulheres na carreira.

- **Desconstrução do Paradigma Linear:** A análise das estruturas lineares que estão implantadas na Administração Pública da Instituição da Justiça é crucial para identificar como essas dinâmicas impactam a participação, promoção, bem-estar e satisfação profissional das trabalhadoras do Poder Judiciário de Santa Catarina. A desconstrução, no sentido de adequar a esta racionalidade um movimento mais substancial, desconstruindo esse paradigma é fundamental para romper as barreiras que perpetuam a desigualdade de gênero.
- **Abordagem Cíclica Feminina:** A exploração da abordagem cíclica feminina visa não apenas compreender, mas valorizar as características únicas que as mulheres trazem para o ambiente de trabalho. Reconhecer a natureza cíclica das experiências femininas pode oferecer insights inovadores sobre como promover um ambiente profissional mais adaptável e acolhedor.
- **Impacto Psicológico nas Carreiras Femininas:** A investigação dos impactos psicológicos, como frustração e sentimentos de incapacidade, proporciona uma compreensão mais profunda das barreiras emocionais enfrentadas por mulheres. A mitigação desses efeitos negativos é essencial para promover uma cultura organizacional mais saudável e inclusiva.
- **Identificação de Práticas Inclusivas e Políticas Públicas:** A identificação de práticas organizacionais e políticas que podem ser ajustadas para incorporar elementos mais inclusivos é crucial para implementação efetiva de mudanças. Essa etapa contribuirá para a criação de ambientes de trabalho que respeitam a de estilos de trabalho e ritmos pessoais.
- **Promoção de Estratégias para Ambientes de Trabalho Conscientes:** A proposição de estratégias para transição a ambientes de trabalho mais conscientes representa um passo importante na edição de uma cultura organizacional que reconhece e valoriza a contribuição das mulheres. Isso não apenas beneficia as profissionais femininas, mas também enriquece a dinâmica e a eficácia global das organizações.

Relevância Social: Além do âmbito profissional, este projeto Visa contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e plena ao enfrentar as desigualdades de gênero no

mercado de trabalho. Ele promove e a realização do potencial de todas as pessoas, evidentemente, do gênero, para uma coletividade mais inclusiva e feliz.

3 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Fundamentação teórica desse projeto terá como embasamento a análise crítica do paradigma linear que se construiu na Administração Patriarcal no Tribunal e destacar a contribuição da abordagem cíclica feminina para um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Em princípio, serão estudados os autores abaixo que trazem uma compreensão valiosa sobre essas questões complexas.

- **Mônica Nickinich** - (Florianópolis, 1974) É doutora e mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Mestre em Administração pela Universidade Estadual de Santa Catarina (UDESC); Analista jurídica do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, TJSC, autora de artigos capítulos de livros nas áreas do Direito da Criança e do Adolescente, Direito Constitucional, Direito Administrativo e Direito do Trabalho. Membro do Núcleo de Pesquisa de Direito e Fraternidade e do Núcleo de Estudos Jurídicos e Sociais da Criança e do Adolescente, ambos da Universidade Federal de Santa Catarina. Em seus trabalhos percorreu caminhos buscando ampliar os debates e as argumentações, inclusive de facetas muito sutis de desigualdade e discriminação em relação às mulheres visando fundamentar as razões das limitações de sua ocupação e participação na esfera pública.
- **Charles Duhigg** - (Novo México, 1974) é um repórter estadunidense, ganhador do Prêmio Pulitzer, que trabalha para o jornal The New York Times,[1] graduado pela Universidade Yale e Harvard Business School, situado em Nova York. Autor de dois livros sobre hábitos e produtividade, intitulados O Poder do Hábito e Mais Rápido e Melhor. A Análise dos hábitos organizacionais, influenciada por ideias apresentadas por ele em “Poder do Hábito, 2012”, pode contribuir para compreender como as práticas estabelecidas impactam a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho da Instituição Tribunal de Justiça de Santa Catarina.
- **Clarissa Pinkola Estés** - (Indiana, 27 de janeiro de 1945) é uma psicóloga Junguiana, poeta e escritora norte-americana especializada em traumas pós-guerra. Ficou mundialmente conhecida por seu livro de 1992, Mulheres que correm com os lobos:

mitos e histórias do arquétipo da mulher selvagem, onde aborda o arquétipo feminino, seus mistérios e potência com base em mitos, histórias ancestrais e contos.

- **Judith Butler** - (Cleveland, 24 de fevereiro de 1956) pesquisa filosofia pós-estruturalista e tem origem estadunidense, tendo composto umas das principais teorias contemporâneas do feminismo e teoria queer. Butler também escreve sobre filosofia política e ética. Atualmente, ocupa o cargo de professora do departamento de retórica e literatura comparada da Universidade da Califórnia em Berkeley.[1] Desde 2006, Butler também ocupa o posto honorificamente intitulado "Hannah Arendt" na European Graduate School.
- **Pierre Bourdieu** - (Denguin, França, 1 de agosto de 1930 — Paris, França, 23 de janeiro de 2002) foi um sociólogo francês. De origem camponesa, filósofo de formação, foi docente na École de Sociologie du Collège de France. Desenvolveu, ao longo de sua vida, diversos trabalhos abordando a questão da dominação e é um dos autores mais lidos, em todo o mundo, nos campos da antropologia e sociologia, cuja contribuição alcança as mais variadas áreas do conhecimento humano, discutindo em sua obra temas como educação, cultura, literatura, arte, mídia, linguística e política. Também escreveu muito sobre a sociologia da Sociologia. A sociedade cabila, na Argélia, foi o palco de suas primeiras pesquisas. Seu primeiro livro, *Sociologia da Argélia* (1958), discute a organização social da sociedade cabila e, em particular, como o sistema colonial interferiu na sociedade cabila, em suas estruturas e desculturação. Dirigiu, por muitos anos, a revista *Actes de la recherche en sciences sociales* e presidiu o CISIA (Comitê Internacional de Apoio aos Intelectuais Argelinos), sempre se posicionado claramente contra o liberalismo e a globalização.

4 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

- 1) A Pesquisa será realizada no Tribunal de Justiça de Santa Catarina.
- 2) O Público-alvo de minhas pesquisas compreenderá, em sua maioria, as mulheres da instituição: servidores e magistrados.
- 3) Para o levantamento de dados:
 - a) serão aplicados questionários ao público-alvo para entender a percepção deles quanto às questões de gênero no ambiente de trabalho, quanto a gestão que o Tribunal vem implementando e quanto ao atendimento dessa das questões femininas considerando seus ciclos fisiológicos e emocionais. Também serão aplicadas entrevistas com Desembargadores, Magistrados, Diretores, Chefes de unidade, Chefes de seção para aprofundar o entendimento sobre as práticas

organizacionais relacionadas a gestão de gênero, equidade, justiça e políticas de incentivos. Assim como serão feitos levantamentos de análise de documentos institucionais, políticas internas relacionadas à gestão de gêneros e as iniciativas que estão sendo implementadas que estejam atendendo esta questão

- b) A organização dos dados levantados será feita com o agrupamento e categorização dos dados coletados, destacando os aspectos relacionados ao gênero feminino, realização de análises qualitativas e para compreender os argumentos e percepções individuais e análise quantitativas para identificar as tendências e os padrões em relação às questões de gênero. Será feito também comparações entre os diferentes grupos, como grupos de mulheres em cargos de chefia e lideranças e de setores diferentes, buscando identificar as disparidades e os desafios específicos em diferentes contextos. No final pretende-se desenvolver uma proposta fundamenta nos resultados pesquisa, objetivando promover uma gestão mais inclusiva e sensível ao gênero no Tribunal de Justiça de Santa Catarina.

5 – VIABILIDADE / IMPLEMENTAÇÃO

Apresentar a implementação de iniciativas para sensibilizar e treinamentos sobre questões de gênero, ciclos femininos e administração inclusiva. Esses programas podem ser realizados regularmente para todos os servidores, com módulos específicos para líderes e gestores.

Será sugerido a revisão e atualização das políticas internas para incluir medidas específicas relacionadas à gestão de gênero, como licenças maternidade/paternidade mais flexíveis, políticas de equidade salarial e benefícios específicos para as necessidades das mulheres. Criação de rede de apoio aos servidores que podem facilitar o compartilhamento de experiências e o desenvolvimento profissional. E recomendar a implementação de práticas de trabalho flexíveis, como horários alternativos e opções de trabalho remoto, para acomodar melhor as necessidades das mulheres, especialmente durante diferentes fases de seus ciclos femininos.

Dessa forma criar a propor integração com Estratégias Organizacionais para garantir que as propostas estejam alinhadas com as estratégias e objetivos organizacionais, integrando a gestão de gênero como parte integrante da cultura institucional. A implementação dessas propostas não apenas abordará as lacunas identificadas na gestão de gênero no Tribunal de

Justiça, mas também contribuirá para um ambiente mais inclusivo e equitativo, refletindo nas práticas diárias e no desenvolvimento profissional das mulheres na instituição.

6 – CRONOGRAMA

	04 a 06/ 2024	07a0 9/202 4	10a1 2/20 24	01a0 3/202 5	04a06 /2025	07a0 9/202 5	10a1 2/202 5
Planejamento Inicial e Revisão Bibliográfica	x						
Coleta de Dados e Entrevistas		x					
Análise de Dados e Primeiras Conclusões		x	x				
Desenvolvimento de Propostas de Intervenção				x			
Apresentação e Discussão das Propostas					x		
Implementação das Intervenções						x	
Avaliação e Finalização						x	x

7 - REFERÊNCIAS

ESTÉS, Clarissa Pinkola. **Mulheres que correm com os Lobos**. Editora Rocco, 1992.

DUHIGG, Charles. **O Poder do Hábito**. Editora Objetiva, 2012. 408 p.

NICKNICH, Mônica. Direito, Trabalho e Mulher: Diálogos com o Princípio da Fraternidade. Editora Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2016

Wikipédia. Clarissa Pinkola Estés. Disponível em: [[Clarissa Pinkola Estés – Wikipédia, a enciclopédia livre \(wikipedia.org\)](#)]. Acesso em: [01/12/2023].

Wikipédia. Charles Duhigg. Disponível em: [[Charles Duhigg – Wikipédia, a enciclopédia livre \(wikipedia.org\)](#)]. Acesso em: [30/11/2023].

Wikipédia. Judith Butler. Disponível em: [[Judith Butler – Wikipédia, a enciclopédia livre \(wikipedia.org\)](#)]. Acesso em: [data de acesso].

Wikipedia. Pierre Bourdieu. Disponível em: [[Pierre Bourdieu – Wikipédia, a enciclopédia livre \(wikipedia.org\)](#)]. Acesso em: [01/12/2023].

1 - [postos-chave \(ibrath.com\)](#)